


EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009-2010



Région

Saguenay—Lac-Saint-Jean

Québec 

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009-2010

Emploi-Québec
Saguenay-Lac-Saint-Jean

Services publics d'emploi

Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail
Le 12 mai 2009

Document produit par :

Direction régionale Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean
210, rue des Oblats Ouest
Chicoutimi (Québec) G7J 2B1

Téléphone : 418 549-0595
Sans frais : 1 800 463-9641

Telecopieur : 418 698-3808

**Ce document se retrouve sur le site internet d'Emploi-Québec
à l'adresse suivante :**

<http://emploi.quebec.net/francais/regions/saguenaylacstjean/publications.htm>

Depôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

ISBN : 978-2-550-56878-0 (*version imprimée*)
ISBN : 978-2-550-56879-7 (*version électronique*)

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	5
1. La problématique du marché du travail : les principaux enjeux	6
2. Orientations, axes d'intervention, stratégies et cibles de résultats	12
ORIENTATION 1 ET ORIENTATION 2.....	13
ORIENTATION 1 ET ORIENTATION 3.....	18
ORIENTATION 4.....	22
ORIENTATION 5.....	23
3. Répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats	25
ANNEXES	
1- Répartition du budget d'intervention	26
2- Répartition des cibles de résultats	27
3- Liste des membres du CRPMT	28
4- Ressources externes – Quelques problématiques du marché du travail	29
TABLEAU 1	
Quelques caractéristiques du marché du travail	11

AVANT-PROPOS

Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail. C'est dans cet esprit que fut réalisé le présent plan d'action régional (PAR) d'Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean, de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

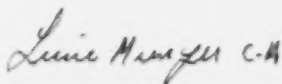
Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses services publics d'emploi et par ses services de solidarité sociale, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail, à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre et, enfin, à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. Emploi-Québec offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

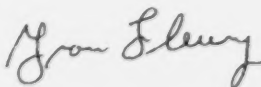
Le présent PAR s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Il présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2009-2010 par Emploi-Québec dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean pour concrétiser sa mission ainsi que pour contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales.

Conformément aux dispositions légales, le PAR a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministre responsable de l'Emploi.

Nous espérons que ce PAR saura guider efficacement les interventions du réseau d'Emploi-Québec du Saguenay-Lac-Saint-Jean pour la prochaine année. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui ont participé, de près ou de loin, à l'exercice de planification 2009-2010 dont ce document est l'aboutissement.



Lucie Munger, présidente
Conseil régional des partenaires
du marché du travail
Saguenay-Lac-Saint-Jean



Yvon Fleury, directeur régional
Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

EMPLOI-QUÉBEC A POUR MISSION DE CONTRIBUER À DÉVELOPPER L'EMPLOI ET LA MAIN-D'ŒUVRE AINSI QU'À LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE, L'EXCLUSION ET LA PAUVRETÉ DANS UNE PERSPECTIVE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL.

En plus de services universels (information sur le marché du travail, placement et entrevue initiale) offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre ainsi qu'aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi.

L'agence offre aussi, par l'entremise des services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies. Elle offre également un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

1

La problématique du marché du travail - les principaux enjeux -

LA HAUSSE DU CHÔMAGE

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean fera face à un surcroît de demandeurs d'emploi en 2009 en raison de la crise économique.

L'emploi en 2008

En 2008, selon Statistique Canada, l'emploi aurait reculé de 3 % au Saguenay-Lac-Saint-Jean, ce qui représente une perte de 4 000 emplois. La crise forestière s'est poursuivie et a généré de volumineuses suppressions d'emplois, surtout dans la première moitié de l'année. Par contre, la région profite de grands chantiers de construction comme ceux de l'aluminerie AP50 de Rio Tinto Alcan, de la Réserve faunique des Laurentides et du projet hydroélectrique Eastmain-1-A.

L'ampleur de ce recul de l'emploi est douteuse, car, en 2007, l'emploi avait crû fortement selon Statistique Canada, ce qui apparaissait surestimé. En effet, la région était en pleine crise forestière et les mises à pied étaient nombreuses. L'emploi recule probablement en 2008, mais à un rythme inférieur à celui estimé par Statistique Canada.

Les perspectives 2009

Les derniers mois de 2008 ont été vécus sous le signe de la récession. La crise financière américaine et mondiale s'est finalement matérialisée du côté de l'économie réelle. Plusieurs pays sont en récession et le Canada n'y échappe pas. Les prévisions pour 2009 indiquent une première moitié d'année encore très difficile, la reprise ne se manifestant qu'en deuxième moitié.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean, sans être en récession, est aux prises avec la crise forestière depuis plusieurs années. La région subira le ralentissement général en 2009 en raison de la chute de la demande, mais elle pourrait être encore plus durement frappée si Rio Tinto Alcan ralentit le rythme de production de certaines usines.

Les bassins de main-d'œuvre disponible sont en constante régression au Saguenay-Lac-Saint-Jean depuis quelques années. Il faut donc s'attendre à une situation différente en 2009, car il devrait y avoir augmentation du nombre de personnes mises à pied. **Le développement des compétences de ces personnes mises à pied** constitue le **premier enjeu** du marché du travail pour 2009 au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

DES CHANGEMENTS QUI BOULEVERSENT LA STRUCTURE ÉCONOMIQUE

La concurrence et les changements technologiques et organisationnels qui touchent les entreprises régionales provoquent des pertes d'emplois de qualité depuis plusieurs années.

Le secteur manufacturier régional connaît des difficultés depuis plus de trente ans. Les entreprises font face à des changements technologiques, réglementaires, organisationnels et de marché importants. La concurrence extérieure s'est accrue dans les dernières années, avec la venue de nouveaux joueurs, particulièrement de l'Asie. Ces changements structurels sont la source de pertes d'emplois de qualité ayant des effets d'entraînement importants dans l'ensemble de l'économie. Ainsi, l'emploi manufacturier régional en 2008 est au même niveau qu'il y a dix ans, alors que l'emploi dans les services a crû de près de 10 %.

Malgré les efforts de reconversion industrielle des deux dernières décennies, notamment dans le secteur de la deuxième transformation de l'aluminium, l'économie du Saguenay-Lac-Saint-Jean ne tire pas encore son épingle du jeu. Le chômage régional a baissé dans les dernières années et l'écart entre les taux d'emploi du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Québec s'est maintenu, mais c'est en raison de la baisse de population que la région a subie.

Dans ce contexte, pour Emploi-Québec, **le maintien en emploi dans les entreprises**, notamment dans les secteurs d'activité qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie, est le **deuxième enjeu** du marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises au changement constitue un élément stratégique permettant de ralentir la progression du chômage structurel et qui, potentiellement, contribuerait à renforcer la création d'emplois.

DES PERSONNES SANS EMPLOI ET DES POSTES VACANTS

De nombreuses personnes sont à la recherche d'un emploi et plusieurs n'ont pas de diplôme. En même temps, plusieurs entreprises éprouveraient de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée.

Des chercheurs actifs et d'autres chercheurs potentiels

En 2008, environ 11 000 personnes cherchaient activement un emploi dans la région. Le taux d'activité régional était alors de 60 %. Si la main-d'œuvre était aussi active sur le marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean que dans le reste du Québec, environ 12 000 personnes de plus chercheraient activement un emploi. Plusieurs segments de la population affichent un taux de participation au marché du travail inférieur à la moyenne. Les femmes, les personnes de 45 ans et plus et, dans une moindre mesure, les jeunes composent notamment ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. Ils font face à diverses contraintes d'intégration au marché du travail, tout comme d'autres groupes, dont les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées et les Autochtones. Mais une constante se dégage parmi ces groupes : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle déterminent leurs possibilités d'intégration durable en emploi.

Une main-d'œuvre disponible avec des lacunes au chapitre des compétences

Les bassins de main-d'œuvre disponible baissent depuis quelques années dans la région, mais on compte encore de nombreux sans-emploi, comme en fait foi le taux de chômage régional de 9 %. Les personnes les plus qualifiées sont les plus susceptibles d'intégrer un emploi. Parmi les personnes disponibles, plusieurs possèdent les qualifications nécessaires. Toutefois, le quart des chercheurs d'emploi (27 % dans l'ensemble du Québec) n'a pas obtenu de diplôme d'études secondaires. Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Plusieurs chercheurs d'emploi ont aussi besoin de développer certaines compétences recherchées sur le marché du travail. Enfin, d'autres chercheurs d'emploi ont de la difficulté à s'insérer en emploi, car les entreprises exigent souvent de l'expérience. Les jeunes sont évidemment les plus touchés par ce phénomène.

Des difficultés de recrutement

L'enquête de 2007 d'Emploi-Québec auprès d'entreprises de la région indique que plus du tiers éprouveraient des difficultés de recrutement. Ces difficultés durent depuis au moins quatre mois dans la très grande majorité des cas. Les entreprises exigent de plus en plus de compétences chez les travailleurs et plusieurs ont des postes vacants. Cette notion comprend des éléments de subjectivité, mais elle indique que des emplois sont disponibles pour les chômeurs ayant les compétences recherchées par ces entreprises.

Dans ce contexte de main-d'œuvre relativement abondante et de difficultés de recrutement et de postes vacants, il est impératif de favoriser le développement de compétences recherchées par les entreprises. L'amélioration de **l'appariement de l'offre et de la demande** sur le marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean constitue le **troisième enjeu**.

L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PLUS ÉLOIGNÉES

Le volume de prestataires de l'aide de dernier recours ne cesse de diminuer, mais leur insertion est plus difficile.

Baisse du nombre de prestataires

Comme il a été mentionné précédemment, plusieurs segments du marché du travail sont formés de personnes dont le taux d'activité pourrait être haussé. Les femmes, les personnes de 45 ans et plus et les jeunes sont particulièrement visés. Avec le déclin démographique régional, ces bassins de main-d'œuvre sont en diminution et cette tendance touche également le bassin des prestataires de l'aide de dernier recours. Depuis plusieurs années, leur nombre est à la baisse au Québec et au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le sommet régional a été atteint en mai 1994 avec plus de 23 000 prestataires adultes. Depuis, ce volume n'a cessé de rétrécir. Il est tombé sous la barre des 14 000 en mai 2008. Il s'agit d'une baisse de près de 40 % en treize ans. Dans l'ensemble du Québec, la baisse entre le sommet de 1996 et le niveau de 2008 est de 35 %.

Des personnes plus difficiles à insérer

Parmi ces prestataires de l'aide financière de dernier recours, 45 % étaient des prestataires du programme de solidarité sociale, c'est-à-dire considérés comme étant des personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi. En 2000, cette proportion n'était que de 30 %. Quant aux personnes sans contraintes sévères à l'emploi (c'est-à-dire des prestataires de l'aide sociale), la durée de leur séjour à l'aide de dernier recours a augmenté. Ainsi, en 2001, environ 20 % des prestataires aptes au travail avaient bénéficié de l'aide pendant plus de dix ans de façon consécutive. Cette proportion se situe maintenant autour de 25 %.

Ainsi, le nombre de prestataires adultes diminue et ceux qui demeurent prestataires de l'aide ont des caractéristiques qui les rendent plus difficiles à insérer sur le marché du travail. Dans ce contexte, **l'augmentation du taux d'emploi des personnes plus éloignées est le quatrième enjeu** du marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LA RELÈVE ET LE TRANSFERT D'EXPERTISE

Le vieillissement de la population accentuera les problèmes de relève et de transfert d'expertise dans les entreprises dans les prochaines années.

La demande de main-d'œuvre est en hausse, mais l'offre diminue

La population du Québec vieillit rapidement et ce phénomène touche encore plus les régions ressources. La population en âge de travailler (15 à 64 ans) devrait diminuer dans quelques années au Québec. Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, c'est déjà fait depuis le début de la décennie. En plus de souffrir de faibles taux de natalité et d'immigration, la région est aux prises avec une émigration importante de ses jeunes.

L'arrivée des baby-boomers à l'âge de la retraite générera de plus en plus de départs sur le marché du travail dans les prochaines années. Les entreprises ne remplaceront pas toutes ces personnes, mais les besoins de remplacement s'élèveront tout de même à environ 4 000 postes annuellement pendant la période 2009-2012. Le bassin de main-d'œuvre sans emploi pour répondre à cette demande ne cesse de diminuer. En effet, le taux de chômage au Saguenay-Lac-Saint-Jean était autour des 12 % au début de la décennie. En 2005 et 2006, il a glissé à 11 %. Dans les deux dernières années, il est tombé à 9 %. Il faut s'attendre à une hausse du chômage en 2009, mais elle ne sera que temporaire. Le taux de chômage devrait redescendre sous les 10 % après la reprise.

Les entreprises devront déployer des moyens pour attirer et retenir la main-d'œuvre

La réduction du volume des bassins de main-d'œuvre aggrave les difficultés de recrutement que les entreprises éprouvent et rend encore plus difficile le transfert d'expertise. Ce phénomène touche de plus en plus les entreprises au Saguenay-Lac-Saint-Jean et cette tendance s'accroîtra dans les prochaines années. Les entreprises embaucheront davantage de personnes auparavant exclues du marché du travail comme les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les jeunes.

Les entreprises devront déployer des moyens pour attirer et retenir la main-d'œuvre

Une meilleure gestion de la main-d'œuvre constitue un élément clé dans la maximisation du rendement des entreprises. Des mesures de gestion prévisionnelle, de gestion intergénérationnelle et de gestion des différences culturelles devront être mises de l'avant par les entreprises. Ces mesures de gestion des ressources humaines aideront les entreprises à attirer et à retenir leur main-d'œuvre dans un contexte où celle-ci se fera de plus en plus difficile à recruter.

Ainsi, même si la rareté de main-d'œuvre ne se manifestera fortement que dans quelques années dans la région, il faut appuyer dès maintenant **l'adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'œuvre**. Il s'agit du **cinquième enjeu** du marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Les principaux enjeux

-
-
1. Le développement des compétences des personnes mises à pied
 2. Le maintien en emploi dans les entreprises
 3. Le meilleur appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre
 4. L'augmentation du taux d'emploi des personnes plus éloignées du marché du travail
 5. L'adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'œuvre
-
-

TABLEAU 1
QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

		Quote-part régionale	Différence entre SLSJ et Québec	Moyenne québécoise	Différence entre SLSJ et Québec
Population (2006)	272 610	3,6 %			
Population de 15 ans et plus (2006)	229 585	3,6 %	=		
Taux d'emploi (2008)	55,0 %			60,9 %	<
Chômeurs (2008)	11 400	3,8 %	=		
Taux de chômage (2008)	8,5 %			7,2 %	>
Chômeurs 15-29 ans (2008)	4 300	3,9 %	=		
Taux de chômage 15-29 ans (2008)	12,2 %			10,1 %	>
Chômeuses (2008)	4 100	3,3 %	<		
Taux de chômage femmes (2008)	6,9 %			6,2 %	>
Taux d'activité femmes (2008)	53,4 %			61,1 %	<
Population âgée de 45 ans et plus (2006)	127 925	3,9 %	=		
Prestataires de l'assurance-emploi haute saison (2008)	16 641	7,4 %	>		
Prestataires de l'assurance-emploi basse saison (2008)	21 110	7,5 %	>		
Prestataires de l'aide sociale* (2008)	7 840	3,4 %	=		
Prestataires de l'aide sociale* de moins de 25 ans (2008)	970	3,9 %	=		
Prestataires de l'aide sociale* de plus d'un an à l'aide (2008)	6 160	3,6 %	=		
Prestataires de l'aide sociale* sans diplôme (2008)	4 279	4,3 %	>		
Familles monoparentales (2006)	11 155	3,2 %	<		
Chômeurs expérimentés sans diplôme (2006)	3 270	4,3 %	>		
Personnes en emploi sans diplôme (2006)	15 065	2,9 %	<		
Travailleurs autonomes (2006)	10 545	2,5 %	<		
Part de l'emploi du secteur primaire (2008)	5,6 %			2,4 %	>
Part de l'emploi du secteur secondaire (2008)	19,7 %			19,6 %	=
Part de l'emploi du secteur tertiaire (2008)	74,7 %			78,0 %	<
Nombre d'établissements (2008)	10 855				
Établissements de moins de 20 employés (2008)	9 354				
Établissements de 20 à 49 employés (2008)	996				
Établissements de 50 à 99 employés (2008)	303				
Établissements de plus de 100 employés (2008)	202				

* : Les prestataires de l'aide sociale sont des prestataires de l'aide financière de dernier recours considérés comme étant aptes au travail.

= : Pas de différence significative avec la quote-part ou la moyenne québécoise.

> : Supérieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.

< : Inférieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.

2

Orientations, axes d'intervention, stratégies et cibles de résultats

ORIENTATIONS NATIONALES	ENJEUX RÉGIONAUX	AXES D'INTERVENTION
<ol style="list-style-type: none"> 1. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises 2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois et de Québécoises, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique 	<ul style="list-style-type: none"> « Appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre « Appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre « Augmentation du taux d'emploi des personnes éloignées du marché du travail 	<ol style="list-style-type: none"> A 1 Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximal de chômeurs dans les postes vacants A 2 Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations d'assurance-emploi et d'assistance sociale, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible A 3 Soutenir les personnes à risque de chômage de longue durée dans leurs efforts pour intégrer ou pour réintégrer le marché du travail A 4 Renforcer les interventions auprès des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
<ol style="list-style-type: none"> 1. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises? 3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> « Appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre « Développement des compétences des personnes mises à pied « Maintien en emploi « Adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'œuvre « Manque d'emplois 	<ol style="list-style-type: none"> B 1 Adapter les compétences de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, particulièrement chez les personnes mises à pied en raison du ralentissement économique B 2 Contribuer à une plus grande reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre B 3 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation continue des entreprises, de manière à accroître la productivité des entreprises, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à mieux les préparer en vue de la reprise économique B 4 Soutenir les entreprises qui ont des projets créateurs d'emplois
<ol style="list-style-type: none"> 4. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> « Augmentation du taux d'emploi des personnes éloignées du marché du travail 	<ol style="list-style-type: none"> C 1 Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies C 2 Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi C 3 Favoriser l'engagement de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard
<ol style="list-style-type: none"> 5. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens 		<ol style="list-style-type: none"> D 1 Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèle d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements à son offre de services nécessaire pour optimiser l'utilisation des mesures actives D 2 Accélérer la modernisation de l'offre de services d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale D 3 Accorder une attention particulière aux ressources humaines D 4 Renforcer le partenariat D 5 Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification locale D 6 Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience D 7 Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel

ORIENTATION 1

ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES À LA REPRISE ÉCONOMIQUE

Les conditions du marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean ont été encore difficiles en 2008. Selon Statistique Canada, la région aurait perdu environ 4 000 emplois. Cette perte est probablement surestimée, car le niveau d'emploi estimé pour 2007 par Statistique Canada était probablement trop bas. Toutefois, le recul de 2008 semble réel. En effet, la crise forestière s'est prolongée et a causé de nombreuses mises à pied, particulièrement dans la première moitié de l'année.

Comme la baisse de l'emploi a été à peu près équivalente à celle de l'activité, le taux de chômage régional est demeuré stable, à 9 %. Il se situe tout de même encore au-delà de la moyenne québécoise (7 %). Le bassin de personnes à la recherche d'un emploi s'élève ainsi à environ 11 000 dans la région. En 2009, avec la récession qui devrait se manifester, ce bassin devrait gonfler quelque peu. À ce bassin de personnes à la recherche active d'un emploi, il faut ajouter les personnes actuellement découragées qui entreprendraient des démarches de recherche d'emploi si les conditions du marché du travail venaient à s'améliorer. Malgré cette disponibilité de main-d'œuvre, plus du tiers des entreprises sondées dans une enquête d'Emploi-Québec en 2007 disent éprouver des difficultés de recrutement, et la majorité de celles-ci auraient des postes vacants.

ENJEU RÉGIONAL - *Appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre*

AXE D'INTERVENTION A 1

Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximal de chômeurs dans les postes vacants

De nombreux chercheurs d'emploi ont déjà les qualifications pour intégrer de façon durable un emploi. Ils ont besoin de diverses informations pour faciliter leur recherche. Il en est de même pour les entreprises lorsqu'elles cherchent des candidats pour combler des emplois qu'elles offrent. Une plus grande circulation de l'information sur les compétences recherchées par les employeurs et les candidats disponibles favoriserait un meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

STRATÉGIES

Individus

- | | |
|--------------|---|
| A 1.1 | Informar de façon systématique nos clientèles, dans les centres locaux d'emploi (CLE), de nos services d'information sur le marché du travail et de placement |
| A 1.2 | Accroître l'utilisation des services en ligne dans le processus de l'approche d'intervention auprès des individus |

Entreprises

- | | |
|--------------|--|
| A 1.3 | Intensifier davantage la promotion de nos services en ligne (placement et information sur le marché du travail) auprès des entreprises |
| A 1.4 | Apporter une attention particulière, au chapitre du placement, aux entreprises aux prises avec des problèmes de recrutement de main-d'œuvre, notamment en faisant du placement assisté auprès de ces entreprises |

ENJEU RÉGIONAL - Appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre

AXE D'INTERVENTION A 2

Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations d'assurance-emploi et d'assistance sociale, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Environ 11 000 personnes cherchaient activement un emploi au Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2008. Ce bassin, contrairement à la tendance des dernières années, devrait augmenter en 2009 avec la récession qui s'annonce. Par ailleurs, on observe une grande hétérogénéité chez cette main-d'œuvre. Le quart ne possède pas de diplôme d'études secondaires; plusieurs ont de la difficulté à intégrer un emploi en raison d'un manque d'expérience, alors que d'autres doivent développer des compétences en savoir-être. Ainsi, une partie de l'effectif des chômeurs de la région fait face à des périodes de chômage de courte durée, de sorte que leur probabilité de réinsertion en emploi est élevée. Une partie de ceux-ci n'a pas besoin d'aide pour une insertion durable en emploi. Pour d'autres, la durée de leur période de chômage peut s'allonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Dans leur cas, une mesure de courte durée est souhaitable.

STRATÉGIES

- A 2.1 Assurer un fonctionnement plus efficace des services d'accueil, d'évaluation et de référence afin de diriger les clientèles aux services appropriés, incluant les services en ligne, visant notamment à renforcer le continuum de services vers l'emploi
- A 2.2 Offrir aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi pour une recherche d'emploi efficace et une intégration durable en emploi
- A 2.3 Mettre davantage l'accent sur le suivi et l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion en emploi
- A 2.4 Prévoir l'arrivée d'un nombre accru de clients dans un contexte de ralentissement économique

Indicateurs de résultats

- ❖ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi
- ❖ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- ❖ Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- ❖ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi
- ❖ Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- ❖ Prestations d'assurance-emploi non versées à la suite d'une intervention des services publics visant un retour en emploi

ENJEU RÉGIONAL - *Augmentation du taux d'emploi des personnes plus éloignées du marché du travail*

AXE D'INTERVENTION A 3

Soutenir les personnes à risque de chômage de longue durée dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail

Plusieurs personnes sans emploi au Saguenay-Lac-Saint-Jean sont découragées par les conditions du marché du travail. Elles ne cherchent pas d'emploi et ne sont pas comptabilisées dans le calcul du taux de chômage. Plusieurs de ces chômeurs découragés sont prestataires d'une aide financière de dernier recours. On comptait environ 13 500 personnes adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours en octobre 2008 dans la région. De ce nombre, environ 4 500 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Parmi ces derniers, deux sur trois dépendent de ce régime de soutien du revenu depuis plus de deux ans depuis leur dernière admission au programme. Ceci illustre bien les difficultés marquées pour cette partie de la population à occuper un emploi.

STRATÉGIES

- A 3.1 Mieux cibler les personnes qui ont le plus de potentiel d'intégration au marché du travail parmi les participants des programmes d'assistance sociale
- A 3.2 S'inscrire dans le Pacte pour l'emploi pour faciliter l'intégration au marché du travail des personnes plus éloignées du marché du travail
- A 3.3 Informer systématiquement les demandeurs de prestations d'aide de dernier recours des avantages procurés par le travail
- A 3.4 Mettre davantage l'accent sur le suivi et sur l'accompagnement des individus dans leur démarche d'insertion en emploi

Indicateurs de résultats

- ❖ Proportion des participants des mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée
- ❖ Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale
- ❖ Nombre de prestataires de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- ❖ Taux d'emploi des participants des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi
- ❖ Prestations d'aide financière de dernier recours non versées à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi

ENJEU RÉGIONAL - *Augmentation du taux d'emploi des personnes plus éloignées du marché du travail*

AXE D'INTERVENTION A 4

Renforcer les interventions auprès des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail

Le phénomène du chômage de longue durée touche davantage des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi. Il engendre des coûts économiques et sociaux très importants. Six segments de la population sont considérés comme étant plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Leur taux de participation au marché du travail pourrait être rehaussé, mais les personnes de ces groupes font face à plusieurs contraintes quant à leur intégration au marché du travail. Ces groupes sont les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les contrevenants adultes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Les 50 000 **jeunes** (15 à 29 ans) de la région, comme l'ensemble de la population, font face à un marché du travail régional aux conditions plus difficiles que celui de l'ensemble du Québec. Environ 4 300 jeunes se cherchaient activement un emploi en 2008 au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Les jeunes qui tentent d'intégrer le marché du travail se butent très souvent à leur manque d'expérience. En effet, dans un contexte de main-d'œuvre abondante, les entreprises demandent souvent une expérience de travail, ce qui rend plus difficile l'accès à un premier emploi pour plusieurs jeunes. On constate cependant que ce phénomène a moins d'ampleur que par le passé, car la main-d'œuvre se fait plus difficile à recruter et certaines entreprises diminuent leur exigence au chapitre de l'expérience.

La participation au marché du travail est moins forte chez les hommes de la région en comparaison des hommes au Québec. Leur taux d'activité est, en moyenne, inférieur de trois points de pourcentage à celui des hommes de l'ensemble du Québec. On observe aussi cette situation chez les **femmes**, mais l'écart est beaucoup plus grand, soit de sept points. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques et elles ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Elles assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques, ce qui rend plus difficile leur intégration au marché du travail.

Avec le vieillissement de la population, le groupe des **45 ans et plus** prendra de plus en plus d'importance sur le marché du travail. Il représente actuellement 42 % de la population active. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail augmentent avec l'âge. Ainsi, le maintien en emploi de ces personnes est prioritaire. Mais lorsqu'elles cherchent un emploi, plusieurs facteurs réduisent leurs possibilités d'insertion : préjugés des employeurs; qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande; capacités limitées de développement des compétences; et inexpérience en recherche d'emploi. Toutefois, le vieillissement devrait générer une plus grande rareté de main-d'œuvre dans les prochaines années, ce qui devrait faciliter l'insertion en emploi des plus âgés.

En 2006, la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean comptait alors pour près de 4 % de l'ensemble du Québec, mais pour 0,2 % seulement des **personnes immigrantes** (nées hors du Canada), soit un poids relatif vingt fois inférieur. Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay-Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi-absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents envers ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi est un facteur majeur, qui toutefois perdra de son importance dans les prochaines années en raison des déficits de main-d'œuvre appréhendés.

Les **personnes handicapées** sont parmi les plus défavorisées sur le plan de l'emploi. Plusieurs facteurs limitent les possibilités d'intégration durable en emploi des personnes handicapées : plus faible scolarité, processus d'insertion en emploi plus long, besoin de davantage de suivi en emploi, préjugés des employeurs, adaptations de l'environnement physique de l'emploi et problèmes de transport.

Les **personnes judiciarisées** font face à diverses contraintes qui minent leur possibilité d'intégration en emploi. Elles sont aux prises avec des préjugés sociaux, elles manquent de stabilité et de motivation et elles ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

Au sein de ces groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, **une constante se dégage : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi de ces personnes**. Bien souvent, lorsqu'elles entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification, elles requièrent davantage de suivi pour atteindre leur objectif.

STRATÉGIES

- A 4.1 Maximiser le recours aux ressources externes afin d'offrir davantage de services spécialisés aux personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
- A 4.2 Renforcer le partenariat avec les ressources externes et harmoniser leurs offres de services avec les besoins des clientèles et des besoins du marché du travail (voir annexe 4)
- A 4.3 S'inscrire dans les différentes stratégies, ententes et approches spécifiques d'Emploi-Québec à l'égard des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail
- A 4.4 Agir comme partenaire à l'intérieur des différentes initiatives du milieu régional à l'égard des groupes sous-représentés sur le marché du travail (jeunes, immigrants, etc.)
- A 4.5 Sensibiliser les entreprises à l'embauche de personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail

Indicateurs de résultats

- ❖ Nombre de participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes
- ❖ Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi

ORIENTATION 1

ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

Depuis plusieurs années, la base économique du Saguenay-Lac-Saint-Jean s'effrite. La structure manufacturière s'érode, alors que le secteur tertiaire fournit de plus en plus d'emplois, mais, en général, de moindre qualité. Par ailleurs, la hausse du dollar canadien des dernières années par rapport à la devise américaine a réduit la compétitivité des entreprises exportatrices régionales. Par contre, les nouvelles technologies sont plus accessibles, en raison de la baisse de leur prix relatif. Cependant, la chute récente du dollar modifie la donne.

Dans ce contexte, le maintien de l'emploi dans les entreprises et secteurs d'activité qui sont les plus à risque de perdre des emplois et qui ont le plus d'effets d'entraînement dans l'économie est prioritaire. À ce titre, la priorité doit être donnée au renforcement de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre, un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises.

Avec la récession qui s'annonce, plusieurs entreprises mettront des travailleurs à pied. Le développement des compétences de ces travailleurs en période d'arrêt de travail apparaît stratégique, notamment pour assurer un meilleur redémarrage des entreprises.

Par ailleurs, le vieillissement de la population marquera le Saguenay-Lac-Saint-Jean de plus en plus dans les prochaines années. Le manque de main-d'œuvre généralisé ne touche pas encore la région, mais il est aux portes. Les entreprises doivent s'y préparer en mettant de l'avant des moyens qui attireront, retiendront et développeront la main-d'œuvre.

ENJEUX RÉGIONAUX - Appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre et Maintien en emploi

AXE D'INTERVENTION B 1

Adapter les compétences de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, particulièrement chez les personnes mises à pied en raison du ralentissement économique

La main-d'œuvre disponible est abondante dans la région; en général, elle possède les qualifications nécessaires pour obtenir un emploi. Toutefois, 25 % des chercheurs d'emploi (27 % dans l'ensemble du Québec) n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires. Parmi ceux-ci, plusieurs éprouvent des difficultés au chapitre des compétences de base (lire, écrire et compter). Leur insertion durable en emploi est d'autant plus difficile. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences inadéquates à la demande des entreprises ou par un manque de reconnaissance de leurs qualifications.

Malgré l'abondance de main-d'œuvre, plusieurs entreprises de la région estiment avoir des difficultés à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin et plusieurs disent avoir des postes vacants. L'enquête d'Emploi-Québec de 2007 indique que plus de 30 % ont des difficultés de recrutement. Celles-ci risquent d'être exacerbées à moyen et long termes. En effet, avec le vieillissement de la population, les bassins de main-d'œuvre risquent d'être moins volumineux. La demande de compétences des entreprises se maintiendra et pourrait même s'amplifier. La main-d'œuvre ne possédant pas de compétences professionnelles en demande sur le marché du travail risque d'éprouver beaucoup de difficultés à s'insérer de façon durable en emploi.

STRATÉGIES

- B 1.1** Inciter fortement les chercheurs d'emploi, notamment les personnes mises à pied à la suite du ralentissement économique, à acquérir une formation qualifiante en lien avec les perspectives professionnelles, notamment en valorisant les métiers spécialisés nécessitant une formation professionnelle ou technique
- B 1.2** Améliorer nos connaissances sur le profil de la main-d'œuvre dans la région
- B 1.3** Rehausser les compétences de la main-d'œuvre par le biais de la formation de base et de la formation continue en accord avec la Politique d'éducation des adultes et de formation continue, le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus, notamment auprès des travailleurs qui ne possèdent pas les compétences de base
- B 1.4** Favoriser la diversification des modes de formation (apprentissage virtuel, formation en alternance travail-études, formation à temps partiel, formation de courte durée) notamment en période d'arrêt de travail ou de ralentissement

Indicateurs de résultats

- ❖ Nombre de participants aux activités de formation de base

ENJEUX RÉGIONAUX - Développement des compétences des personnes mises à pied et Maintien en emploi

AXE D'INTERVENTION B 2

Contribuer à une plus grande reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

De nombreux travailleurs n'ont pas de diplôme reconnu. Ces personnes développent et acquièrent des compétences grâce à leur expérience en emploi. Lorsque ces personnes se retrouvent sans emploi ou lorsqu'elles désirent changer d'emploi, elles ne peuvent souvent faire reconnaître et faire valoir ces compétences auprès des employeurs.

STRATÉGIES

- B 2.1** Mettre en œuvre le Cadre général sur le développement et la reconnaissance des compétences découlant de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*
- B 2.2** Soutenir la mise en place de mutuelles de formation

ENJEUX RÉGIONAUX - *Maintien en emploi et Adaptation des entreprises à la réduction des bassins de main-d'œuvre*

AXE D'INTERVENTION B 3

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation continue des entreprises, de manière à accroître la productivité des entreprises, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à mieux les préparer en vue de la reprise économique

Le chômage structurel frappe durement le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement, constitue un facteur de survie. C'est aussi une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreux travailleurs.

Les bassins de main-d'œuvre de la région diminuent en raison du vieillissement de la population. Cette tendance s'accroîtra dans les prochaines années. Par contre, les personnes immigrantes et les personnes handicapées seront de plus en plus nombreuses à offrir leurs services aux employeurs de la région, ce qui viendra atténuer la baisse des bassins de main-d'œuvre. Les entreprises doivent réagir à cette baisse de l'offre de main-d'œuvre et à cette modification dans les caractéristiques de l'offre de main-d'œuvre. Elles doivent s'assurer d'un transfert d'expertise et mettre en place des mesures visant à attirer, à retenir et à développer leur main-d'œuvre.

Des lacunes dans les compétences minimales comme lire, écrire et compter entravent la capacité d'adaptation des travailleurs en emploi. Dans ce contexte, pour leur survie, les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'œuvre. Un travailleur sur huit ne possède pas de diplôme d'études secondaires dans la région. Ces personnes en emploi sont les plus vulnérables quant à une perte potentielle d'emploi.

En plus de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, certaines caractéristiques propres à l'entreprise ou à son secteur d'activité influent également sur le risque des entreprises de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois. Dans un contexte de ressources limitées, il est primordial d'intervenir auprès de ces entreprises.¹

STRATÉGIES

- B 3.1 Intervenir plus rapidement auprès des entreprises qui sont les plus à risque de perdre, de ne pas créer ou de ne pas combler des emplois, plus particulièrement dans le secteur de la forêt et du bois et leurs filières, en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre concernés
- B 3.2 Sensibiliser les entreprises aux nouvelles problématiques de main-d'œuvre sur les plans prévisionnel, intergénérationnel et interculturel
- B 3.3 Cibler parmi les métiers disponibles, dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), ceux présents dans les secteurs à risque ou ayant le plus d'effets d'entraînement
- B 3.4 Soutenir davantage l'effort de formation continue des entreprises afin de favoriser la rétention en emploi des travailleurs compte tenu des difficultés de recrutement
- B 3.5 Inciter les entreprises, dans le cadre du Pacte pour l'emploi, à accueillir des stagiaires dans leur processus d'intégration au marché du travail

¹ Les secteurs d'activité économique reconnus comme étant les plus à risque de ne pas maintenir, combler ou créer des emplois au Saguenay-Lac-Saint-Jean sont les suivants : agriculture, exploitation forestière, aliments et boissons, bois, pâtes et papiers, produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium, transport et entreposage, communications, services aux entreprises, services de santé, tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs). Les secteurs d'activité ayant le plus d'effets d'entraînement sont, en général, le secteur manufacturier et le secteur tertiaire-moteur.

Indicateurs de résultats

- ❖ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives
- ❖ Nombre de nouvelles ententes de qualification (PAMT)

ENJEU RÉGIONAL - Manque d'emplois**AXE D'INTERVENTION B 4**

Soutenir les entreprises qui ont des projets créateurs d'emplois

Les efforts de reconversion industrielle des dernières années du Saguenay-Lac-Saint-Jean ont commencé à porter fruit. Cependant, ce n'est pas encore suffisant pour permettre à la région de tirer son épingle du jeu. La croissance de l'emploi dans la région a été à peu près aussi rapide que celle du Québec de 1987 jusqu'en 1995. Depuis, le Saguenay-Lac-Saint-Jean n'arrive pas à suivre le rythme de l'ensemble du Québec.

Le manque d'emplois est un problème important du marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le maintien en emploi dans les entreprises dans les secteurs d'activité névralgiques de l'économie est donc prioritaire. Pour combattre le manque d'emplois, l'appui aux entreprises désireuses de créer des emplois dans des activités non concurrentes à celles des entreprises présentes au Saguenay-Lac-Saint-Jean constitue un élément important de la lutte au manque d'emplois.

STRATÉGIES

- B 4.1** Soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets créateurs d'emplois par le biais de l'offre de services intégrée d'Emploi-Québec
- B 4.2** S'inscrire dans les créneaux prioritaires de développement socio-économique de la région (transformation de l'aluminium, agriculture nordique, tourisme d'aventure et écotourisme, produits à valeur ajoutée de deuxième et troisième transformation du bois des essences de la forêt boréale), en collaboration avec la Conférence régionale des élus (CRÉ);

ORIENTATION 4

POURUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE TANT PAR SES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE QUE PAR SES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Avec le déclin démographique du Saguenay-Lac-Saint-Jean, le nombre de prestataires de l'aide de dernier recours ne cesse de régresser au Saguenay-Lac-Saint-Jean. De 23 000 en 1994, ce volume est tombé sous la barre des 14 000 en mai dernier, et ça se poursuit. Il s'agit d'une baisse de près de 40 % en treize ans. De ceux-ci, près de 45 % sont des prestataires du programme de solidarité sociale, c'est-à-dire considérés comme étant des personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi. Dix ans plus tôt, cette proportion n'était que de 25 %.

ENJEU RÉGIONAL - *Augmentation du taux d'emploi des personnes éloignées du marché du travail*

AXE D'INTERVENTION C 1

Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies

On compte ainsi environ 7 500 prestataires de l'aide sociale (c'est-à-dire sans contraintes sévères à l'emploi) dans la région. Près du quart ont moins de 30 ans et, de ceux-ci, les deux tiers ont une scolarité inférieure à un secondaire V.

La durée de séjour à l'aide de dernier recours a augmenté dans les dernières années. Ainsi, en 2000, environ 43 % des prestataires aptes au travail avaient bénéficié de l'aide pendant plus de dix ans. Cette proportion se situe maintenant autour de 55 %. Plus des deux tiers bénéficient de prestations depuis deux années consécutives. On constate donc que le nombre de personnes prestataires diminue, mais aussi que celles qui demeurent prestataires de l'aide ont des caractéristiques qui les rendent plus difficiles à insérer sur le marché du travail.

ENJEU RÉGIONAL - *Augmentation du taux d'emploi des personnes éloignées du marché du travail*

AXE D'INTERVENTION C 2

Fournir une aide et un accompagnement structures et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une recherche d'emploi

La pauvreté peut être mesurée par différents indicateurs. Selon un indice de pauvreté au chapitre matériel (basé sur la scolarité, le taux d'emploi et le revenu moyen), le Saguenay-Lac-Saint-Jean se situait sous la moyenne du Québec en 1996. En 2001, cet écart s'était agrandi de près de 20 %. Tous les territoires de la région sont marqués par ces différences avec le Québec.

ENJEU RÉGIONAL - *Augmentation du taux d'emploi des personnes éloignées du marché du travail*

AXE D'INTERVENTION C 3

Favoriser l'engagement de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à ce sujet, en s'inscrivant notamment dans le Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dont l'approche territoriale intégrée

ORIENTATION 5

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET CITOYENS

Cette orientation vise à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat et à mettre en œuvre une offre de services qui réponde du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyennes et citoyens et à la diversité des réalités régionales et territoriales.

AXE D'INTERVENTION D 1

Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèle d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires pour optimiser l'utilisation des mesures actives

Avec le ralentissement économique de 2009, il est important de bien connaître l'évolution du marché du travail et ses effets sur la demande de services d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION D 2

Moderniser l'offre de services d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale

Apporter une attention particulière au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services d'emploi et le Programme d'aide et d'accompagnement social, à la mise en place d'un continuum de services aux entreprises et au renforcement stratégique de ces derniers, à la diversification des modes de prestations de services, au développement des services à distance sur l'internet, à la création de centres de traitement spécialisés, à la rationalisation des points de service et à la révision de l'organisation du travail.

AXE D'INTERVENTION D 3

Accorder une attention particulière aux ressources humaines

Mettre de l'avant des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi, le maintien en emploi du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.

AXE D'INTERVENTION D 4

Renforcer le partenariat

Contribuer à la mise en œuvre de l'entente convenue entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail en décembre 2005. Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité, afin de profiter de l'effet de levier que ce recours permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec. S'assurer que l'offre de services des ressources corresponde aux besoins des clientèles, en renforçant leur reddition de comptes et en faisant en sorte que leur gestion soit axée sur leur performance en matière d'insertion en emploi. Resserrer les collaborations entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises d'Emploi-Québec en vue d'assurer un meilleur ciblage et une réponse plus rapide aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

AXE D'INTERVENTION D 5

Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale

Tirer pleinement profit de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), de l'autonomie de ce dernier et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région. Renforcer le pouvoir d'influence du CRPMT auprès de la Conférence régionale des élus pour arrimer le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi au développement socio-économique de la région. Faire en sorte que le plan d'action régional soit élaboré à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'il reflète la réponse à ces besoins.

AXE D'INTERVENTION D 6

Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience

Emploi-Québec continuera de s'assurer que chaque personne prestataire reçoit le montant exact auquel elle a droit. L'agence poursuivra l'ensemble de ses activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée. En matière d'emploi, elle poursuivra ses efforts en vue d'améliorer l'efficience des interventions, notamment par le déploiement d'un outil informatique permettant de fournir aux intervenants du réseau un outil de repérage et de gestion des individus susceptibles de participer à des mesures favorisant leur insertion en emploi.

AXE D'INTERVENTION D 7

Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel

Il s'agit notamment de conseiller la clientèle d'Emploi-Québec dans sa recherche d'emploi et en matière d'orientation scolaire et professionnelle, et de soutenir les décisions relatives à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, à la restructuration des bassins de main-d'œuvre des secteurs industriels et vulnérables, à la prévention des pénuries, en assurant la mise à jour des tableaux de bord formation-emploi et la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation ainsi qu'en contribuant au développement du gouvernement en ligne et de l'espace emploi des portails gouvernementaux.

3

Répartition du budget d'intervention et des cibles de résultats

Le budget d'intervention pour l'année 2009-2010 est de 38 907 400 \$. Il est composé de fonds provenant du Québec et de fonds fédéraux provenant du Compte d'assurance-emploi, selon l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. L'*annexe 1* permet de visualiser la répartition du budget d'intervention, notamment la répartition entre les centres locaux d'emploi (CLE) de la région.

La répartition du budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi de la région est déterminée à partir d'un modèle régional de répartition qui est adapté à celui utilisé par Emploi-Québec pour répartir les budgets d'intervention entre les régions du Québec.

En fait, notre modèle de répartition budgétaire est subdivisé en deux, soit un modèle de répartition pour les fonds du Compte de l'assurance-emploi qui sont utilisés pour les prestataires de l'assurance-emploi, pour les entreprises et les personnes en emploi, et un autre pour les fonds du Québec qui sont utilisés exclusivement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Cela permet de mieux répartir chacun des fonds en fonction du bassin de clientèle potentielle de chaque territoire qui est le plus susceptible de recevoir des services des CLE. Ainsi, chaque CLE reçoit une proportion de chacun des fonds qui varie d'un territoire à l'autre en tenant compte de la population du territoire d'abord, mais aussi de facteurs aggravants reliés à chacun des territoires de CLE, notamment le taux de chômage de la population, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours, le nombre de jeunes de 15-34 ans, le nombre de personnes de 45 ans et plus, le nombre d'emplois nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins, etc. Ces facteurs aggravants peuvent faire en sorte qu'un territoire de CLE reçoive davantage de budget et une cible plus élevée que la proportion de sa population (ou l'inverse).

Le modèle que nous avons développé pour la répartition des cibles de résultats entre les CLE est basé, en bonne partie, sur celui de la répartition du budget d'intervention. Ainsi, la plupart des variables ou des critères de répartition qu'il utilise sont basés sur notre modèle de répartition budgétaire. Par exemple, la variable de répartition qui sert à répartir la cible du nombre de participants de l'aide financière de dernier recours par territoire est basée sur la proportion que recevra un CLE en fonds du Québec. La répartition des cibles de résultats entre les CLE de la région se retrouve à l'*annexe 2*.

ANNEXE 1

Répartition du budget d'intervention 2009-2010

BUDGET 2009-2010	TOTAL	%	Fonds du Québec	%	Fonds fédéraux	%
BUDGET TOTAL	38 907 400 \$		8 800 000 \$	22,62 %	30 107 400 \$	77,38 %
Enveloppes spécifiques						
		% du budget total				
CIT (contrats d'intégration au travail)	1 553 600 \$	4,0 %	1 553 600 \$	100,0 %		
Jeunes en action	489 000 \$	1,3 %	397 068 \$	81,2 %	91 932 \$	18,8 %
PRIME	120 000 \$	0,3 %	120 000 \$	100,0 %		
Stratégie forestière*	3 852 000 \$	9,9 %			3 852 000 \$	100,0 %
Pacte pour l'emploi et Pacte pour l'emploi Plus	8 635 300 \$	22,2 %	3 279 600 \$	38,0 %	5 355 700 \$	62,0 %
Total partiel	14 649 900 \$	37,7 %	5 350 268 \$	36,5 %	9 299 632 \$	63,5 %
Budget des mesures actives	24 257 500 \$	62,3 %	3 449 732 \$	14,2 %	20 807 768 \$	85,8 %
Réserves et activités régionalisées						
		% du budget des mesures actives				
Réserve régionale pour éventualités	413 600 \$	1,7 %			413 600 \$	100,0 %
Activités régionalisées	904 495 \$	3,7 %	90 450 \$	10,0 %	814 046 \$	90,0 %
Réserve entreprises d'insertion de portée locale	474 630 \$	2,0 %	313 256 \$	66,0 %	161 374 \$	34,0 %
Réserve ressources externes de portée régionale	1 390 358 \$	5,7 %	387 910 \$	27,9 %	1 002 448 \$	72,1 %
Total partiel	3 183 083 \$	13,1 %	791 615 \$	24,9 %	2 391 468 \$	75,1 %
Budget initial à répartir dans les CLE	21 074 417 \$	86,9 %	2 658 117 \$	12,6 %	18 416 300 \$	87,4 %
Budget initial des CLE selon modèle de répartition						
		% du budget initial des CLE				
CLE Lac-Saint-Jean Est	4 064 151 \$	19,3 %	430 615 \$	10,6 %	3 633 536 \$	89,4 %
CLE de Chicoutimi	5 300 425 \$	25,2 %	688 984 \$	13,0 %	4 611 442 \$	87,0 %
CLE de Jonquière	4 576 555 \$	21,7 %	806 738 \$	17,6 %	3 769 817 \$	82,4 %
CLE Maria-Chapdelaine	2 469 444 \$	11,7 %	213 447 \$	8,6 %	2 255 997 \$	91,4 %
CLE de Roberval	2 834 792 \$	13,5 %	308 076 \$	10,9 %	2 526 716 \$	89,1 %
CLE de La Baie	1 829 050 \$	8,7 %	210 257 \$	11,5 %	1 618 793 \$	88,5 %
Total partiel	21 074 417 \$	100,0 %	2 658 117 \$	12,6 %	18 416 300 \$	87,4 %

* Inclut un montant de 1 457 000 \$ provenant du Pacte pour l'emploi Plus secteur forêt.

ANNEXE 2

Répartition des cibles de résultats 2009-2010

INDICATEURS DE RÉSULTATS	Lac-Saint-Jean Est		Chicoutimi		Jonquière		Maria-Chapdelaine		Roberval		La Baie		Saguenay-Lac-Saint-Jean	
	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	2288	2628	2911	3400	2737	3201	1312	1486	1498	1794	1018	1210	11764	13719
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires de l'assurance-emploi	1347	1430	1650	1760	1458	1551	801	828	907	966	588	650	6751	7185
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'assistance sociale	632	588	942	941	1086	1101	303	291	362	421	304	287	3629	3629
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	8	6	55	55	88	71	4	6	8	10	8	7	171	155
Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	43,9	44,0	43,9	45,7	43,9	43,2	43,9	40,1	43,9	44,0	43,9	42,9	43,9	43,8
Nombre de nouvelles ententes de qualification	86	42	71	66	56	53	38	19	48	26	36	18	335	225
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	332	349	258	344	218	284	286	221	249	190	165	183	1508	1574
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1120	1229	1425	1590	1340	1497	642	695	733	839	498	566	5758	6417
Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	51,4	52,0	51,4	53,5	51,4	50,6	51,4	47,0	51,4	51,6	51,4	50,2	51,4	51,3
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	399	443	489	546	432	481	237	257	269	299	174	201	2000	2227
Nombre de participants des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	279	260	416	415	479	486	134	129	160	186	134	127	1602	1602
Taux d'emploi des participants des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	41,1	41,0	41,1	42,9	41,1	40,6	41,1	37,6	41,1	41,3	41,1	40,3	41,1	41,1
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	66	77	92	110	54	65	50	61	51	60	25	31	338	404
Prestations d'aide financière de dernier recours non versées à la suite d'une intervention des services publics visant un retour en emploi (milliers \$)	859	799	1281	1279	1477	1497	411	396	491	572	414	390	4 935	4 935
Prestations d'assurance-emploi non versées à la suite d'une intervention des services publics visant un retour en emploi (milliers \$)	1191	1932	1457	2379	1289	2095	708	1119	801	1305	520	878	5 969	9707
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %

ANNEXE 3

*Liste des membres du CRPMT*EMPLOI-QUÉBEC DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN
CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Milieus communautaire et de l'enseignement
Cottenoir, Engelbert, vice-président Président CSN Saguenay-Lac-Saint-Jean Chicoutimi	Munger, Lucie, présidente Comptable agréée Mallette, S.E.N.C. Alma	Simard, Isabelle, vice-présidente Coordonnatrice Carrefour Jeunesse-emploi Dolbeau-Mistassini
Crevier, Jean-Marc, Représentant régional FTQ Jonquière	Duchesne, Tony Directeur des ressources humaines LAR Machinerie Métabetchouan	Tremblay, Gérald Directeur général Groupe Coderr Alma
Proulx, Alain Représentant Travailleurs canadiens de l'automobile Jonquière	Guillemette, Raynald Directeur général des opérations Industries Tanguay Saint-Prime	Ferland, Damien Directeur Service de formation continue UQAC Chicoutimi
Bernard, Michel Directeur du service administratif Fédération de l'UPA du Saguenay-Lac-Saint-Jean	Lefebvre, Roger Directeur du service des ressources humaines Bowater produits forestiers du Canada inc. Dolbeau-Mistassini	Lapierre, France Représentante syndicale Syndicat de l'enseignement Louis-Hémon Saint-Félicien
Routhier, Michel Président du syndicat – Division Girardville Usine Abitibi-Consolidated du Canada Girardville	Guay, Richard Directeur Relations industrielles Québec Alcan Métal primaire Jonquière	Paradis, Jean Directeur général Collège d'Alma Alma
Joyal, Yannick Conseiller syndical CSN Saguenay-Lac-Saint-Jean Chicoutimi	Néron, André Président-directeur général Autobus Néron Roberval	Gagné, Liz S., Présidente CS des Rives-du-Saguenay Chicoutimi

M. Yvon Fleury, directeur régional d'Emploi-Québec, est membre d'office du Conseil régional des partenaires du marché du travail.

SONT AUSSI MEMBRES DU CRPMT MAIS SANS DROIT DE VOTE :

M. François Paquette, directeur régional, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), **M. Denis Darveau**, directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, **Mme Lison Rhéaume**, directrice régionale, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, **M. Michel Thibault**, conseiller en développement régional, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ainsi que **Mme Julie Bertrand**, conseillère en développement, Conférence régionale des élus (CRÉ), à titre de personne-ressource.

ANNEXE 4

Quelques problématiques du marché du travail

Groupes clients ressources externes

Saguenay-Lac-Saint-Jean 2009-2010

Les personnes sans emploi se divisent en deux catégories : les personnes prêtes à intégrer un emploi et les personnes plus éloignées.

Le nombre de personnes sans emploi devrait augmenter en 2009 en raison du ralentissement économique prévu. Ce surcroît de personnes à la recherche d'un emploi sera composé de personnes prêtes à intégrer un emploi, mais aussi de personnes avec des besoins de développement de compétences pour favoriser leur réinsertion en emploi.

Plusieurs segments de l'offre de main-d'œuvre du marché du travail du Saguenay-Lac-Saint-Jean bénéficient des services offerts par les ressources externes. Ceux-ci sont :

- les jeunes (18-34 ans);
- les femmes;
- les 45 ans et plus;
- les personnes handicapées;
- les personnes judiciairisées;
- les personnes immigrantes.

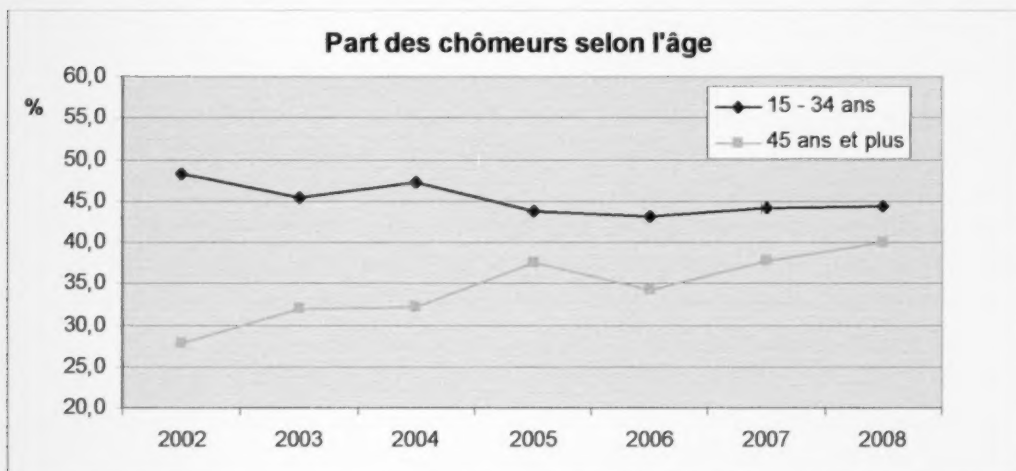
Les ressources externes donnent des services aux personnes prêtes à intégrer un emploi et aux personnes plus éloignées du marché du travail. Chez ces dernières, les problèmes d'intégration au marché du travail sont divers. Ces problèmes diffèrent entre les groupes mentionnés précédemment, mais aussi à l'intérieur d'un même groupe. Manque d'expérience, formation déficiente, difficulté au chapitre du savoir-être, préjugés sont des facteurs qui conditionnent les chances d'insertion en emploi de ces personnes. Le suivi et l'accompagnement de ces personnes sont des facteurs qui conditionnent fortement les chances des participants aux mesures d'intégrer de façon durable un emploi.

Par ailleurs, certaines tendances touchent de façon profonde le marché du travail du Saguenay-Lac-Saint-Jean :

- Le vieillissement de la population a commencé à toucher la région depuis plusieurs années avec la migration des jeunes. Ce phénomène s'accélérera à court terme avec la retraite de nombreux baby-boomers;
- Les femmes sont de plus en plus actives et occupent de plus en plus d'emplois;
- La région devrait recevoir de plus en plus d'immigrants;
- La population en emploi est de plus en plus scolarisée et les personnes avec une formation déficiente risquent d'être exclues du marché du travail.

Quelques constatations :

1. La composition du bassin de chômeurs reflète les effets du vieillissement de la population. On constate depuis quelques années que la part des chômeurs de 45 ans et plus est en croissance, alors que celle des jeunes régresse.



2. La durée du chômage (c'est-à-dire de la recherche active d'emploi) s'allonge chez les 45 ans et plus et s'abrège chez les 15 à 29 ans.

DURÉE DU CHÔMAGE EN SEMAINES SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN		
	1997-2001	2002-2007
15 ans et plus	20	22
15-34 ans	15	15
15-29 ans	14	13
45 ans et plus	25	27
45-64 ans	25	27

3. La durée du chômage est à la baisse chez les femmes de moins de 30 ans, signe d'une amélioration de l'emploi dans ce groupe.

DURÉE DU CHÔMAGE EN SEMAINES SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN				
	Femmes		Hommes	
	1997-2001	2002-2007	1997-2001	2002-2007
15 ans et plus	20	21	19	21
15-34 ans	16	12	15	17
15-29 ans	15	11	14	15
45 ans et plus	17	27	25	27
45-64 ans	17	27	25	27

4. Chez les prestataires de l'aide sociale (c'est-à-dire aptes au travail), la part des moins de 25 ans et celle des 30-44 ans sont en diminution depuis 2002. À l'inverse, on note une légère augmentation chez les 25-29 ans, mais surtout une forte croissance chez les 45 ans et plus.

PART EN % SELON LES GROUPES D'ÂGE, PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE, SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Moins de 25 ans	15,3	15,0	15,3	14,9	14,3	13,7	12,4
25-29 ans	10,3	10,8	11,2	11,4	11,4	11,7	11,6
30-44 ans	33,2	31,8	30,4	29,1	28,9	29,2	28,5
45 ans et plus	41,3	42,5	43,1	44,7	45,4	45,4	47,5

5. Le nombre de familles monoparentales et celui des couples avec enfants sont en diminution chez les prestataires de l'aide sociale et de la solidarité sociale.

COMPOSITION FAMILIALE DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIERE DE DERNIER RECOURS SLSJ						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Personnes seules	72,8	73,9	74,8	75,8	77,0	77,9
Familles monoparentales	13,6	13,1	12,8	12,4	11,7	11,3
Couples sans enfants	7,6	7,4	7,2	7,0	6,8	6,6
Couples avec enfants	5,8	5,4	5,0	4,6	4,3	4,0
Conjoint d'étudiant	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

6. On constate que la part des prestataires de moins d'un an est en régression depuis 2002. Ainsi, les prestataires de l'aide sociale demeurent en moyenne plus longtemps à l'aide depuis leur dernière admission. Ce phénomène marque tous les groupes d'âge, mais touche surtout les groupes de plus de 35 ans.

PRESTATAIRES DE L'AIDE SOCIALE DE MOINS D'UN AN PART EN % À L'INTÉRIEUR DES DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE SLSJ							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TOTAL	26,5	26,5	26,2	24,4	24,6	23,1	21,4
Moins de 25 ans	47,2	49,1	49,4	47,8	48,0	43,6	43,8
25-29 ans	36,0	37,8	37,0	35,2	35,2	34,0	30,9
30-34 ans	33,2	32,7	33,7	31,3	31,1	30,5	29,9
35-44 ans	26,4	26,4	25,6	23,0	24,7	23,1	19,8
45-49 ans	20,1	19,7	19,8	19,0	19,0	18,6	18,1
50-54 ans	16,9	16,0	14,7	13,6	15,9	13,8	13,1
55-59 ans	12,5	12,8	11,9	11,2	9,8	9,1	10,4
60 ans et plus	8,0	5,9	6,9	7,1	6,7	7,0	5,7

Ces éléments d'information nous indiquent des tendances à retenir vis-à-vis de la clientèle des ressources externes pour l'année 2009-2010 :

- Augmentation du nombre de chômeurs en 2009;
- Augmentation de la clientèle des 45 ans et plus;
- Diminution chez les moins de 30 ans;
- Diminution des familles monoparentales;
- Amélioration de la situation des femmes;
- Augmentation du nombre d'immigrants;
- Augmentation de la durée de l'aide des prestataires de l'aide sociale.

